



La brecha de género en Euskadi

Salarios, contratación, desempleo, RGI y pensiones



**UNIDAS GANAMOS TODAS
ELKARREKIN DENOK IRABAZTEN DUGU**

**8 de marzo de 2023
Emakumeen Nazioarteko Eguna**



CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	PÁG. 2
1. LA BRECHA EN LA TASA DE ACTIVIDAD.....	PÁG. 5
2. LA BRECHA EN LA TASA DE EMPLEO.....	PÁG. 6
3. LAS MUJERES Y EL TELETRABAJO.....	PÁG. 8
4. EL EMPLEO EN TIEMPO PARCIAL	PÁG. 10
5. DATOS CONTRATACIÓN EN EUSKADI.....	PÁG. 13
6. EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL PARA LA MUJER.....	PÁG. 15
7. MUJER Y PARO.....	PÁG. 17
8. RETRIBUCIONES. LA BRECHA SALARIAL.....	PÁG. 19
9. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD.....	PÁG. 21
10. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	PÁG. 23
11. LA BRECHA DE GÉNERO EN LA RGI.....	PÁG. 24
12. LA BRECHA EN LAS PENSIONES VASCAS.....	PÁG. 26
13. PLANES DE IGUALDAD EMPRESAS EN EUSKADI.....	PÁG. 28
CONCLUSIONES Y REIVINDICACIONES.....	PÁG. 29
REIVINDICACIONES UGT-EUSKADI.....	PÁG.31
UGT-REN ALDARRIKAPENAK EUSKADIN	PÁG.33



Introducción

Desde la **Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Euskadi**, un año más, presentamos este informe, elaborado por el propio sindicato, en nuestro compromiso, trabajo, y esfuerzo para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario y un principio irrenunciable para nuestra organización y para la democracia.

Este año resaltamos los avances producidos en materia de igualdad gracias a la **reforma laboral** de 2021, cerrando este primer año en el que se ha puesto en marcha y haciendo un primer balance muy favorable al ver la continua mejora de la calidad del empleo inducida por la misma, que está cambiando a mejor el paradigma de contratación en nuestro país, y hacemos especial énfasis en la situación de las mujeres con respecto a la reforma.

Según los resultados de la EPA (Encuesta de Población Activa) de 2022, la ocupación ha aumentado con un cambio de tendencia hacia el contrato indefinido. De este cambio de tendencia se han beneficiado en mayor medida las mujeres, siendo 1.021.775 mujeres más en 2022 que en 2021 quienes han pasado a tener un contrato indefinido. También la reforma laboral ha beneficiado a las mujeres respecto a la contratación temporal, en 2022 ha habido 401.245 mujeres menos con contratos temporales que respecto en el 2021.

Aunque aplaudimos estos avances, todavía persisten numerosos problemas que hay que abordar, como el elevado número de paradas y parados de larga duración, siendo las mujeres el 54% del total de personas paradas en el ámbito nacional. También consideramos imprescindible acometer subidas salariales para evitar que las personas trabajadoras paguen las consecuencias de una coyuntura económica forzada por la situación internacional y para evitar que se produzca una desaceleración de la economía.

Teniendo en cuenta los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial, en 2020 en **Euskadi** el salario medio los hombres fue de 33.040,10€ y el de las mujeres de 27.125,90, lo que supone una **diferencia de 5.914,20 euros**, situando la **brecha salarial** en el **17,90%**, por debajo de la media nacional que se sitúa en el 18,72%. En el año anterior la diferencia ascendió a 6.331,55 euros, situando la brecha salarial en el 19,46%.

El aumento del **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** del 8%, hasta 1.080 euros, es una **medida indispensable que reducirá la brecha de género** y beneficiará al 14,5% del total de personas asalariadas, por lo que celebramos el aumento fruto del diálogo social con los sindicatos más representativos. Del total de personas perceptoras en 2023, seis de cada diez son mujeres, es decir, con la subida del SMI a 1.080 euros habrá un 54% de mujeres beneficiarias más que hombres. Además, el porcentaje de mujeres perceptoras del SMI sobre el total de asalariadas rondaría el 19%, frente al 11% de los hombres.

En materia de **corresponsabilidad**, las mujeres siguen siendo las que trabajan a tiempo parcial (suponiendo el 73,91% del total de personas ocupadas a tiempo parcial) con motivo de la vigencia del sistema de división sexual del trabajo en el entorno familiar y de una cultura patriarcal por la que los trabajos no remunerados siguen siendo sostenidos por las mujeres. A pesar de los avances legales de individualización e intransferibilidad de los derechos, siguen siendo mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a permisos por cuidados.



Las empresas deben cumplir la ley. Todos los cambios legislativos que se han puesto en marcha deben impulsar la negociación de los Planes de Igualdad, los registros retributivos y las auditorías salariales, y las valoraciones de los puestos de trabajo que hay que abordar en todos los convenios. El nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) debe tratar todas estas cuestiones.

Por el momento, en Euskadi, hay registrados un total de 657 Planes de Igualdad. Las empresas con más de 50 personas trabajadoras y, por lo tanto, obligadas a contar con un Plan de Igualdad son 1.421, así en torno al 46% de éstas cumplen con la normativa, aunque hay que tener en cuenta que entre esos 657 Planes registrados también se encuentran los de empresas que, no estando obligadas, los llevan a cabo. Hace un año tan solo se contaba con 290 Planes de Igualdad, por lo que se ve una evolución, pero aún más de la mitad de las empresas obligadas no han abordado la negociación de medidas para luchar frente a la discriminación por razón de género encuadradas en un Plan de Igualdad. Por ésto, es imprescindible el compromiso de las empresas con la igualdad, negociar y acordar medidas, dotar de los recursos necesarios para el desarrollo de las medidas y Planes de igualdad. Si el trabajo de las mujeres se valora igual que el de los hombres será bueno para el impulso de la economía y el empleo.

Expresamos nuestra rotunda condena a TODOS los tipos de violencias machistas, y ampliamos el foco en aquellas que permanecen más invisibilizadas, especialmente en el ámbito laboral. En España son ya 1.191 las mujeres que han sido asesinadas por violencia de género a manos de sus parejas o ex-parejas desde que se empezaron a contabilizar en el año 2003. Este año, 2023, contabilizadas hasta el 1 de marzo, han sido asesinadas 9 mujeres por violencia machista.

UGT-Euskadi reivindica la necesidad e importancia de la negociación colectiva, que es fundamental para erradicar la violencia que se ejerce en el ámbito laboral contra las mujeres. Es imprescindible la inclusión de protocolos de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los centros de trabajo, incluidas las administraciones públicas, así como la atención jurídica y laboral a las víctimas. Reclamamos, entre otras medidas, un sistema de protección efectiva de todas las víctimas de trata, con una dotación propia y suficiente en los Presupuestos Generales del Estado.

Tanto en el ámbito nacional como internacional fomentamos la unión y establecemos alianzas estratégicas feministas, sumando para avanzar en derechos, en justicia e inclusión, donde la plena igualdad entre mujeres y hombres se convierta en un derecho garantizado y en una realidad efectiva.

Con los continuos ataques de la ultraderecha hacia los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, así como la negación de las violencias machistas en algunas Comunidades Autónomas por parte de partidos políticos de la ultraderecha, es primordial que nuestras organizaciones den un paso al frente para seguir avanzando en derechos y no permitir un atisbo de retroceso frente a los ya logrados.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, conocida coloquialmente como la Ley 'Solo sí es sí', supone una herramienta que por fin pone el consentimiento en el centro y redefine el delito de violencia sexual. Consideramos que esta ley refuerza las garantías en el ámbito laboral frente a las violencias machistas, al acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral, incluido el acoso digital y cualquier otra forma de abuso perpetrado contra las mujeres por el hecho de serlo.



UNIDAS GANAMOS TODAS / ELKARREKIN DENOK IRABAZTEN DUGU

SECRETARIA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y DIVERSIDAD UGT-EUSKADI

Ante las violencias machistas, la misoginia, el racismo, la LGTBifobia y el sexismo que afecta a las mujeres de forma desmedida, en UGT-Euskadi unimos nuestras voces en este 8M junto al movimiento feminista y llamamos a trabajadoras y trabajadores a su participación activa en los distintos actos unitarios para poner de manifiesto la fuerza del feminismo y su potencial transformador en el ámbito político y en el diálogo social.

UGT-Euskadin indarkeria matxisten, misoginiaren, arrazakeriaren LGTBifobiaren eta emakumeei eragiten dien sexismoaren aurrean, M8 honetan gure ahotsak batzen ditugu, mugimendu feministarekin batera, eta langileei deitzen diegu parte-hartze aktiboa izateko feminismoaren indarra eta ahalmen eraldatzailea agerian jartzeko eremu politikoan eta elkarrizketa sozialean



1. LA TASA DE ACTIVIDAD DE MUJERES en 2022, aunque mejora respecto de 2021, sigue siendo INFERIOR A LA DE LOS HOMBRES en todas las CCAA.

La brecha de género en la tasa de actividad ha descendido en 2022 respecto de 2021 en muchas comunidades autónomas. En Murcia con un descenso de 2,22 puntos, Castilla y León con 1,71, Melilla ha descendido 1,53, Andalucía 1,13 y Galicia 1,05.

Sin embargo, **Euskadi** se encuentra entre las CCAA en las que más **ha aumentado la brecha en la tasa de actividad**, ya que en 2021 se situaba en 7,64% y en 2022 en 9,36%, aumentando dicha brecha en 1,72 puntos.

Tasa de población activa por sexo y CCAA 2022/ 2021							
Comunidades Autónomas	Tasa de actividad hombres		Tasa de actividad mujeres		Brecha		
	2022	2021	2022	2021	M/H	Diferencia entre brechas 2022/2021	
Nacional	63,75 %	63,57 %	53,84 %	53,73 %	9,91	9,84	0,07
Andalucía	62,48 %	63,45 %	51,04 %	50,88 %	11,44	12,57	-1,13
Aragón	63,60 %	63,38 %	54,20 %	53,98 %	9,40	9,40	0,00
Asturias	54,70 %	55,36 %	45,39 %	46,48 %	9,31	8,89	0,42
Baleares	68,96 %	67,44 %	59,31 %	59,06 %	9,66	8,38	1,28
Canarias	63,58 %	61,31 %	54,84 %	54,7 %	8,74	6,61	2,13
Cantabria	60,19 %	60,69 %	49,69 %	50,56 %	10,50	10,13	0,37
Castilla y León	59,43 %	59,52 %	50,70 %	49,08 %	8,73	10,44	-1,71
Castilla La Mancha	66,19 %	65,88 %	52,20 %	52,43 %	13,98	13,45	0,53
Cataluña	65,36 %	65,52 %	56,72 %	57,27 %	8,63	8,25	0,38
Comunidad Valenciana	64,05 %	63,11 %	53,56 %	52,69 %	10,49	10,42	0,07
Extremadura	61,70 %	61,38 %	49,67 %	49,16 %	12,03	12,22	-0,19
Galicia	56,99 %	57,06 %	49,24 %	48,26 %	7,75	8,80	-1,05
Madrid	68,22 %	67,62 %	59,17 %	59,58 %	9,05	8,04	1,01
Murcia	66,00 %	67,78 %	53,46 %	53,02 %	12,54	14,76	-2,22
Navarra	63,52 %	62,49 %	54,58 %	54,77 %	8,94	7,72	1,22
País Vasco	61,35 %	60 %	52,00 %	52,36 %	9,36	7,64	1,72
La Rioja	64,75 %	64,75 %	55,14 %	55,37 %	9,61	9,38	0,23
Ceuta*	70,17 %	61,54 %	53,50 %	50,39 %	16,68	11,15	5,53
Melilla*	66,86 %	69,12 %	56,57 %	57,3 %	10,29	11,82	-1,53

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA/INE datos 2022



2. LA BRECHA EN LAS TASAS DE EMPLEO AUMENTA EN 2022 HASTA UN 10,67 PUNTOS. En el año 2022, la tasa de empleo aumenta tanto para hombres como para mujeres respecto a años anteriores

La tasa de empleo en hombres asciende 1,29 puntos respecto al año 2021 situándose en un 56,56% mientras para que **la tasa de empleo de mujeres experimenta un incremento menor que la de los hombres** 1,14 puntos porcentuales, **situándose la tasa de empleo de mujeres en 2022 en un 45,89%.**

En relación a **las tasas de empleo por comunidades autónomas**, solo siete de ellas presentan una tasa de empleo de mujeres superior a la tasa media de empleo femenino nacional (45,89%), siendo Baleares con un 52,14%, Madrid con un 51,54%, y Cataluña con un 50,85%, las que presentan una tasa de empleo femenino más alta, seguidas de La Rioja (49,48%), Navarra (49,06%), Aragón con un 48,03% y **Euskadi (47,42%).**

Y respecto a **la brecha en la tasa de empleo**, Euskadi se encuentra por debajo de la brecha media nacional, siendo la tercera comunidad autónoma con menor brecha, **8,77 puntos**, pero que **aumenta con respecto a 2021 que fue de 7,09.**

Tasas de empleo por sexo y CCAA 2022/2021 (%)

Comunidades Autónomas	Ambos sexos Tasa empleo		Tasa de empleo hombres		Tasa de empleo mujeres		Brecha	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Nacional	51,07	49,86	56,56	55,27	45,89	44,75	10,67	10,52
Andalucía	45,86	44,67	52,52	51,71	39,48	37,94	13,04	13,78
Aragón	53,27	52,65	58,75	57,99	48,03	47,50	10,73	10,50
Asturias	43,50	44,33	48,27	49,05	39,21	40,10	9,05	8,95
Baleares	57,09	53,88	62,15	58,28	52,14	49,54	10,01	8,74
Canarias	48,72	44,51	53,21	47,71	44,41	41,42	8,80	6,29
Cantabria	49,61	49,12	55,56	54,57	44,05	43,99	11,51	10,59
Castilla y León	49,63	48,04	54,46	53,90	44,96	42,36	9,50	11,54
Castilla La Mancha	50,74	49,91	59,11	58,27	42,36	41,52	16,75	16,76
Cataluña	55,01	54,19	59,43	58,72	50,85	49,92	8,58	8,81
Comunidad Valenciana	50,94	48,58	56,81	54,27	45,36	43,15	11,45	11,13
Extremadura	45,98	44,42	52,96	52,02	39,21	36,99	13,75	15,03
Galicia	47,12	46,35	51,25	51,01	43,32	42,08	7,93	8,93
Madrid	56,33	56,06	61,67	60,41	51,54	52,15	10,13	8,26
Murcia	51,78	51,71	58,35	59,66	45,28	43,91	13,07	15,75
Navarra	53,33	52,37	57,76	55,36	49,06	49,46	8,70	5,90
Pais Vasco	51,63	50,52	56,19	54,21	47,42	47,12	8,77	7,09
La Rioja	54,15	53,04	59,03	59,16	49,48	47,21	9,55	11,95
Ceuta	44,41	40,98	53,42	48,10	35,03	34,12	18,39	13,98
Melilla	48,28	50,77	55,00	56,70	41,95	44,64	13,06	12,06

Fuente: Instituto Nacional de Estadística



EN DICIEMBRE DE 2021 DEL TOTAL DE ERTES POR COVID, EL 55,67% CORRESPONDÍA A MUJERES, FRENTE AL 44,33% DE HOMBRES

Durante los años 2020 y 2021, debido a la crisis derivada de la COVID-19, en España los mecanismos ERTES jugaron un papel fundamental en el mantenimiento del empleo.

Desde una perspectiva de género, en el año 2020 y 2021, estos mecanismos afectaron a más mujeres que hombres. Según datos oficiales con fecha de enero de 2021 (desde marzo 2020) llegó a haber 738.969 personas trabajadoras incluidas en ERTES, de las cuales 356.325 fueron hombres y 382.644 mujeres, es decir, las mujeres fueron casi el 52% (51,78%) de las personas incluidas en ERTE. A fecha de diciembre de 2021, el 55,67% de las personas trabajadoras afectadas por ERTES fueron mujeres frente al 44,33% hombres.

En el año 2022, cuando se ha superado la crisis provocada por la COVID 19, y las causas ya no obedecen a la crisis sanitaria, las mujeres representan el 34,10% del total de personas afectadas por ERTES. En los ERTES de suspensión total de empleo son mujeres el 27,99% y en los de suspensión parcial las mujeres representan el 48,15%.

Este dato en principio puede parecer positivo, pero la realidad es que **hay menos mujeres que hombres afectadas por ERTES porque las tasas de actividad y empleo de las mismas son inferiores a las de los hombres, por lo que estos datos vuelven a poner en evidencia las brechas de género que sufren las mujeres en el mercado de trabajo.**

Desde UGT.Euskadi reivindicamos **políticas de empleo que impulsen la incorporación de las mujeres al trabajo**, y en condiciones de calidad, con contratos a tiempo completo y de duración indefinida y en las mismas condiciones que los hombres para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

PERSISTE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES, QUE SE CONCENTRAN MAYORITARIAMENTE EN EL SECTOR SERVICIOS

Las mujeres se siguen concentrando mayoritariamente en el sector servicios. Del total de la ocupación de las mujeres en los cuatro sectores principales, (agricultura, industria, construcción y servicios), el 88,65% se encuentra en el sector servicios, frente al 65,35% del empleo de hombres respecto del total de la ocupación de hombres en los cuatro sectores.

En el sector de la construcción, del total del empleo femenino, las mujeres ocupan tan solo el 1,35%, frente al 10,93% de los hombres respecto de la ocupación total masculina. En la industria, las mujeres representan el 12,72% del empleo total femenino, mientras que los hombres representan el 18,28% del total de la ocupación masculina en los cuatro sectores.

Estas cifras ponen de manifiesto la **gran segregación sexista ocupacional horizontal** del mercado laboral y las diferencias de las mujeres con los hombres.

En 2022, el cambio más significativo con respecto a 2021 en materia de segregación ocupacional horizontal se da en el sector de la industria, donde aumenta casi 4 puntos la ocupación de mujeres. Aun así, las diferencias con los hombres son muy altas, pero **la brecha se reduce en los cuatro sectores, siendo el sector de industria el que presenta mayor reducción en la misma.**



3. TELETRABAJO. TASAS DEL TRABAJO A DISTANCIA

Desde el año 2020, fruto de la crisis producida por la COVID, irrumpe con fuerza el trabajo a distancia, conocido como teletrabajo. Este se comenzó a dar especialmente durante el año 2020, donde hubo un periodo de inactividad, cierre de centros escolares, centros de cuidados, etc. Posteriormente, se llevó a cabo un proceso de reactivación de la economía, y de forma paralela, la situación epidemiológica se iba controlando.

Esto motivó que se regulase el teletrabajo, como una forma de organización del trabajo mediante el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

PERSONAS ASALARIADAS POR LA FRECUENCIA EN QUE TRABAJAN EN SU DOMICILIO PARTICULAR Y SEXO - AÑO 2022

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	% MUJERES
Total	17.251.780	8.938.080	8.313.730	624.350	48,19
Ocasionalmente	761.750	356.000	405.780	49.780	53,27
Más de la mitad de los días que trabajan	924.730	472.530	452.230	20.000	48,90
Ningún día	15.365.430	8.008.700	7.356.750	651.905	47,88
No sabe	199.850	100.900	98.980	1.930	49,52

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población asalariada

En el 2022 las mujeres son mayoría en el grupo de personas asalariadas que trabajan de forma ocasional en su domicilio particular, el **53,27%** frente al **46,73%** de los hombres. Sin embargo, son los hombres quienes trabajan desde su domicilio más de la mitad de los días (**51,1%**), frente al **48,9%** de las mujeres, dándose una **brecha de género de 2,2 puntos porcentuales**.

En **Euskadi**, encontramos la mayor diferencia entre hombres y mujeres al ver el dato de mujeres y hombres que no trabajan a distancia ningún día, dato alto tanto para hombres como para mujeres, hombres son 431.275 y mujeres 393.975. Entre las personas que teletrabajan ocasionalmente o más de la mitad de los días los datos son parecidos para hombres y mujeres aunque algo más bajos estos últimos.



PERSONAS ASALARIADAS POR FRECUENCIA QUE TRABAJAN EN SU DOMICILIO PARTICULAR POR SEXO Y CCAA 2022

CCAA	Ambos sexos	HOMBRES			MUJERES		
		Ocasionalmente	Más mitad de los días	Ningún día	Ocasionalmente	Más mitad de los días	Ningún día
Total	10.712.831	639.500	740.000	9.480,53	548.450	656.675	8.118.725
Andalucía	1.974.982	104.750	102.250	1.604.250	83.125	79.350	1.256,93
Aragón	580.555	18.650	14.875	279.825	14.705	13.600	238.900
Asturias	380.105	10.300	15.005	174.450	7.025	12.300	161.025
Baleares	586.000	11.425	14.700	289.225	12.175	11.950	246.525
Canarias	943.400	20.375	26.375	459.000	22.425	25.025	390.200
Cantabria	246.325	6.925	6.000	120.700	3.950	6.275	102.475
Castilla y León	1.000.085	23.905	24.425	491.550	17.425	22.475	420.305
Castilla la Mancha	860.825	19.600	21.100	462.075	13.375	17.500	327.175
Cataluña	3.471.225	115.350	139.850	1.559.525	106.700	132.450	1.417.350
C. Valenciana	2.166.575	71.725	69.225	1.035.700	53.000	67.875	869.050
Extremadura	407.800	10.375	9.950	210.550	6.925	7.650	162.350
Galicia	1.097.975	33.475	35.250	502.800	31.800	33.000	461.650
Madrid	3.143.775	135.525	209.400	1.285.700	128.875	177.000	1.207.275
Murcia	643.025	15.000	12.575	333.600	11.525	13.225	257.100
Navarra	287.775	8.800	6.050	138.075	6.200	5.700	122.950
Pais Vasco	937.000	29.900	28.275	431.275	25.800	27.775	393.975
La Rioja	142.225	2.125	3.425	70.475	2.275	3.025	60.900
Ceuta	28.780	625	705	16.425	375	175	10.475
Melilla	17.625	575	425	15.450	775	400	11.950

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población asalariada



4. El 73,91% DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL en 2022 LO HAN REALIZADO MUJERES, frente al 26,09% realizado por los hombres. Desciende la brecha de género en el empleo a tiempo parcial en 1,52 puntos respecto de 2021.

En 2022 el 73,91% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres, porcentaje inferior al registrado en 2021 en el que fue del 74,67%. En términos absolutos, en 2022, 2.038.375 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 719.450 hombres, siendo **1.318.930** mujeres más que de hombres las que ocuparon este tipo de empleo.

Del total del empleo DE LAS MUJERES, (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial) solo el 78,37% es empleo a tiempo completo, mientras que para los hombres el trabajo a tiempo completo representa el 93,44% del empleo total EN HOMBRES.

En todas las Comunidades, las mujeres con empleo a tiempo parcial superan a los hombres y son mayoría.

En 2022, los porcentajes más altos de mujeres con empleo a tiempo parcial, respecto del total de ambos géneros con empleo a tiempo parcial, y los que superan la media nacional, los encontramos en La Rioja con 84,45% y Navarra con 80,52%, seguidas de Asturias con el 79,77%, Aragón con el 79,50%, Galicia con 77,03%, Castilla La Mancha con 76,84%, Cantabria con 76,78%, Castilla y León con 76,65%, Murcia con 76,13% y Extremadura con 75,90%.

Ocupados por sexo, CCAA y jornada a tiempo parcial 2021/2022

Unidades: miles de personas

Comunidades		Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencias	% de mujeres /total ocupados tiempo parcial
					M-H	
Nacional	2022	2.757.830	719.450	2.038.380	+1.318.930	73,91%
	2021	2.741.700	694.400	2.047.300	+1.352.900	74,67%
Andalucía	2022	469.550	126.000	343.500	+217.500	73,16%
	2021	461.100	119.900	341.200	+221.300	74,00%
Aragón	2022	82.830	16.980	65.850	+48.880	79,50%
	2021	84.900	15.700	69.200	+53.500	81,51%
Asturias	2022	49.430	10.000	39.430	+29.430	79,77%
	2021	55.200	11.800	43.400	+31.600	78,62%
Balears	2022	61.930	17.680	44.230	+26.550	71,42%
	2021	63.700	15.700	48.000	+32.300	75,35%
Canarias	2022	104.800	30.600	74.230	+43.630	70,83%



	2021	109.000	33.500	75.400	+41,900	69,17%
Cantabria	2022	28.430	6.600	21.830	+15.230	76,78%
	2021	31.000	7.300	23.700	+16.400	76,45%
Castilla y León	2022	144.530	33.780	110.780	+77,000	76,65%
	2021	140.100	33.400	106.600	+73.200	76,09%
Castilla-La Mancha	2022	114.630	26.550	88.080	+61,530	76,84%
	2021	111.500	28.800	82.700	+53.900	74,17%
Cataluña	2022	442.400	118.230	324.180	+205.950	73,28%
	2021	450.600	123.100	327.500	+204,400	72,68%
Comunidad Valenciana	2022	334.550	89.100	245.430	+156.330	73,36%
	2021	320.800	83.700	237.000	+153.300	73,88%
Extremadura	2022	60.280	14.530	45.750	+31.230	75,90%
	2021	56.900	12.900	44.000	+31.100	77,33%
Galicia	2022	154.550	35.500	119.050	-83,55%	77,03%
	2021	146.300	34.200	112.100	+77.900	76,62%
Madrid	2022	407.130	120.700	286.450	+165.750	70,36%
	2021	411.700	108.100	303.700	+195.600	73,77%
Murcia	2022	84.530	20.230	64.350	+44.120	76,13%
	2021	87.600	20.200	67.400	+47.200	76,94%
Navarra	2022	41.200	7.980	33.180	+25,200	80,52%
	2021	44.600	8.200	36.400	+28,200	81,61%
País Vasco	2022	149.900	39.280	110.630	+71,350	73,80%
	2021	142.300	31.900	110.500	+78.600	77,65%
La Rioja	2022	20.900	3.280	17.650	+14,370	84,45%
	2021	18.800	4.100	14.600	+10.500	77,66%
Ceuta*	2022	2.830	1.030	1.800	+780	63,72%
	2021	2.700	1.000	1.700	700	62,96%
Melilla*	2022	3.500	1.400	2.130	730	60,71%
	2021	3.200	900	2.200	+1.300	68,75%

Fuente: elaboración UGT a partir de la EPA e INE datos 2022/2021.

En este caso, en Euskadi baja el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial hasta un 73,80% en el 2022.

En 2022 el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo respecto de 2021 se ha elevado en 12 Comunidades Autónomas, a excepción de las siete siguientes: Canarias, Castilla La Mancha, Madrid, Navarra, País Vasco, La Rioja y Ceuta.



Ocupados por sexo, CCAA y jornada a tiempo completo 2021/2022

Comunidades Autónomas		Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencia	% de mujeres /total ocupados tiempo completo
					H-M	
Nacional	2022	1.7632.800	10.245.730	7.387.030	2.858.700	41,89%
	2021	1.7032.000	9.997.400	7.074.600	2.922.800	41,54%
Andalucía	2022	2.789.980	1.699.230	1.090.780	608.450	39,10%
	2021	2.690.000	1.662.600	1.027.400	635.200	38,19%
Aragón	2022	501.850	298.430	203.480	94.950	40,54%
	2021	494.800	297.400	197.400	100.000	39,89%
Asturias	2022	334.400	191.630	142.780	48.850	42,70%
	2021	335.600	193.100	142.500	50.600	42,46%
Balears	2022	530.480	301.330	229.180	72.150	43,20%
	2021	489.200	281.200	208.100	74.000	42,54%
Canarias	2022	847.430	478.780	368.630	110.150	43,50%
	2021	752.200	420.000	332.200	87.800	44,16%
Cantabria	2022	219.930	127.780	92.230	35.550	41,93%
	2021	213.500	124.300	89.200	35.100	41,78%
Castilla y León	2022	863.050	509.800	353.300	156.500	40,94%
	2021	836.500	505.900	330.600	175.300	39,52%
Castilla-La Mancha	2022	752.530	479.080	273.430	205.650	36,33%
	2021	735.800	466.900	268.900	198.000	36,55%
Cataluña	2022	3.071.900	1.720.350	1.351.550	368.800	44,00%
	2021	2.991.600	1.686.400	1.305.200	381.200	43,63%
Comunidad Valenciana	2022	1.848.850	1.097.380	751.480	345.900	40,65%
	2021	1.739.700	1.039.500	700.200	339.300	40,25%
Extremadura	2022	349.480	217.700	131.800	85.900	37,71%
	2021	339.400	216.400	123.100	93.300	36,27%
Galicia	2022	949.200	539.050	410.150	128.900	43,21%
	2021	938.800	537.100	401.700	135.400	42,79%
Madrid	2022	2.782.900	1.532.300	1.250.630	281.680	44,94%
	2021	2.722.500	1.491.400	1.231.200	259.800	45,22%
Murcia	2022	565.550	344.230	221.280	122.950	39,13%
	2021	553.800	346.500	207.400	139.100	37,45%
Navarra	2022	250.550	147.200	103.350	43.850	41,25%
	2021	239.100	139.600	99.500	40.100	41,61%
País Vasco	2022	799.400	456.300	343.100	113.200	42,92%
	2021	785.400	445.700	339.700	106.000	43,25%
La Rioja	2022	122.530	73.180	49.300	23.880	40,24%
	2021	121.400	72.200	49.300	22.900	40,61%
Ceuta*	2022	26.180	16.780	9.400	7.380	35,91%
	2021	24.000	14.300	9.600	4.700	40,00%
Melilla*	2022	26.630	15.250	11.350	3.900	42,63%
	2021	28.800	17.200	11.700	5.500	40,63%

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2022/2021.

Unidades: miles de personas



5. DATOS CONTRATACIÓN EN EUSKADI

	TOTAL CONTRATOS	CONTRATOS INDEFINIDOS	CONVERSIONES a INDEFINIDOS
2020	703.355	680.409	22.946
2021	861.726	828.010	33.716
2022	815.719	771.242	44.477

	CONVERSIONES	HOMBRE	MUJER
2020	22.946	13.011	9.935 (43,2%)
2021	33.716	19.081	14.635 (43,4%)
2022	44.477	24.980	19.497 (43,8%)

Del total de los contratos de conversión a indefinidos, se mantiene a lo largo de los años la discriminación a la mujer, que no varía del 43% de los contratos convertidos.

CONTRATOS CONVERSIÓN INDEFINIDOS 2022 TOTAL : 44.477

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
JORNADA COMPLETA	19.276	9.366	28.642
TIEMPO PARCIAL	4.649	9.140	13.789
FIJO DISCONTINUO	2.046	1.055	2.046

2022

Contratos iniciales	indefinidos	Hombres	Mujeres
771.242	155.538	77.718	77.800



A pesar de que los contratos INDEFINIDOS firmados en el año 2022 han aumentado, los contratos de hombres y de mujeres están muy igualados en número, pero si observamos el tipo de jornada, las mujeres son el 39% en el caso de los contratos a jornada completa y se invierte el porcentaje en el caso de los contratos indefinidos a tiempo parcial (siguiente cuadro):

CONTRATOS INDEFINIDOS 2022 (BONIFICADOS Y NO BONIFICADOS)			
TOTAL 155.538			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
JORNADA COMPLETA	41.832 (60,9%)	26.851 (39%)	68.683
TIEMPO PARCIAL	17.099 (33%)	34.615 (66,9%)	51.714
FIJO DISCONTINUO	18.543 (53,4%)	16.129(46.125)	34.672

TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS EN 2022		199.456	
(CONVERSIONES E INICIALES)		(24,45%)	
JORNADA COMPLETA	97.235	48,77%	11,92%
TIEMPO PARCIAL	65.503	32,83%	8,30%
FIJO DISCONTINUO	36,718	18,40%	4,50%

TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS EN 2022		199.456		(24,45%)	
(CONVERSIONES E INICIALES)					
		hombres		mujeres	
JORNADA COMPLETA		61.108 (62,85%)		36.127 (37,25%)	
TIEMPO PARCIAL		21.748 (33,20%)		43.755 (68,8%)	
FIJO DISCONTINUO		19.598 (53,37%)		17.120 (46,63%)	



6. CONTRATACIÓN. LA REFORMA LABORAL aprobada por real decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, **EN TÉRMINOS ABSOLUTOS HA BENEFICIADO A LAS MUJERES EN 2022. HAY 1.021.775 MUJERES MÁS CON CONTRATOS INDEFINIDOS Y HAN DESCENDIDO EN 401.245 LAS MUJERES CON CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.**

En cuanto a las modalidades de contratos, este año resulta primordial valorar el impacto de la reforma laboral aprobada mediante el Real Decreto –ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo en materia de modalidades de contratación, la cual ha tenido un impacto positivo para las mujeres.

Desde un punto de vista general, **hay 1.021.775 mujeres más en 2022 que en el año 2021 que tienen un contrato de duración indefinida.**

Dentro de este tipo de contratos las mujeres son mayoría en los contratos fijos discontinuos en 2022, representando el 55,25%. En las demás modalidades indefinidas siguen siendo mayoría los hombres.

A pesar de los efectos positivos de la reforma en las modalidades de la contratación para las mujeres trabajadoras, las brechas de género continúan.

Evolución brecha de género modalidades de contratos 21/22

Tipos contratos	Brecha género 2021	Brecha Género 2022	Diferencia brecha Género 21/22
De duración indefinida: Total	2,06	2,14	0,09
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	2,5	2,79	0,29
De duración indefinida: Discontinuo	0,48	0,64	0,17
Temporal: Total	2,06	2,14	0,09
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	0,33	0,27	-0,07



Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	0	0,04	0,04
Temporal: Estacional o de temporada	0,1	0,1	0
Temporal: En periodo de prueba	0,04	0,03	-0,01
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	1,71	1,76	0,04
Temporal: Para obra o servicio determinado	0,52	0,5	-0,02
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	0,32	0,31	-0,01
Temporal: Otro tipo	0,38	0,43	0,06
Temporal: No sabe	0,01	0,02	-0,01

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población asalariada

La reforma laboral del 2022 ha sido muy positiva en muchos aspectos y ha beneficiado a las mujeres, pero desde UGT-Euskadi seguimos insistiendo en que hay que adoptar **medidas de acción positiva** de conformidad con el Art. 11 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva y el art 17.4 Estatuto de los Trabajadores, para que tanto mujeres como hombres tengan las mismas modalidades de contratación en cuanto a su duración, y así eliminar los sesgos de género, a través de la negociación colectiva y los planes de igualdad en las empresas.



7. EL PARO DE LAS MUJERES SIGUE SUPERANDO AL DE LOS HOMBRES. La brecha de género desciende respecto de 2021. La brecha en la tasa de paro desciende 0,17 puntos porcentuales respecto de 2021, situándose en 3,49 puntos de diferencia

Durante 2022 hubo de media 239.400 mujeres más en paro que hombres. La **tasa dedesempleo en mujeres alcanzó en 2022 el 14,76%, frente a un 11,27% de tasa de paro en hombres.**

Tasas de paro por sexo y CCAA 2022/2021						
Comunidades	Tasa paro hombres		Tasa paro mujeres		Brecha	
	Autónomas					
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Nacional	11,27	13,06	14,76	16,72	3,49	3,66
Andalucía	15,94	18,51	22,64	25,46	6,70	6,95
Aragón	7,62	8,49	11,39	12,05	3,77	3,56
Asturias	11,76	11,40	13,59	13,70	1,83	2,30
Baleares	9,96	13,69	12,19	16,22	2,24	2,53
Canarias	16,33	22,26	19,01	24,31	2,68	2,05
Cantabria	7,70	10,10	11,35	13,00	3,66	2,90
Castilla y León	8,37	9,44	11,33	13,71	2,96	4,27
Castilla-La Mancha	10,70	11,55	18,86	20,83	8,17	9,28
Cataluña	9,08	10,37	10,35	12,85	1,27	2,48
Comunidad Valenciana	11,31	14,01	15,30	18,11	3,99	4,10
Extremadura	14,17	15,25	21,06	24,77	6,89	9,52
Galicia	10,07	10,61	12,03	12,80	1,96	2,19
Madrid	9,60	10,66	12,89	12,46	3,29	1,80
Murcia	11,60	11,97	15,31	17,20	3,71	5,23
Navarra	9,08	11,41	10,13	9,70	1,06	1,28
País Vasco	8,41	9,66	8,80	10,03	0,39	0,37
La Rioja	8,84	8,64	10,26	14,76	1,43	6,12
Ceuta	23,83	21,89	34,43	32,33	10,60	10,44
Melilla	17,71	17,99	25,75	22,07	8,04	4,08

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2021-2022



En cuanto a la brecha de género en las tasas de paro, en 2022, oscila entre **0,39 puntos de Euskadi** y 10,60 puntos de Melilla, por lo que vemos que aquí hay muy poco diferencia, en cuanto al género, en las personas que están en desempleo.

Esta brecha desciende respecto de 2021 en casi todas las CCAA, salvo en siete Comunidades: Ceuta, Melilla, Aragón, Cantabria, Canarias, Madrid y Euskadi, donde se da la menor brecha pero ha aumentado un poco con respecto a 2021, cuando era de 0,37.

DATOS PARO EN EUSKADI A FEBRERO DE 2023

112.296 personas desempleadas

Hombres	47.531	42,33%
Mujeres	64.765	57,67%

A datos de **enero de 2023**, del total de parados, 112.905, el 54% tenían más de 45 años. De estos, las mujeres suponían el 57,4% (35.259) y el otro 42,5% eran hombres (26.112)

A datos de **enero de 2023**, se observa que de las 65.047 mujeres desempleadas, el 68,91% (44.827) tienen estudios básicos.

A la vista de estos datos, desde UGT-Euskadi hacemos un llamamiento a las empresas a contratar mujeres y desempleados y desempleadas de larga duración mayores de 45 años. Consideramos que las políticas activas de empleo no generan empleo por sí mismas y que son las empresas las que tienen que contratar a las mujeres, que siguen siendo cerca del 60% del total de personas desempleadas en Euskadi y las que se contratan más a tiempo parcial.



8. RETRIBUCIONES. La brecha salarial ha descendido del 19,5 % del año anterior al 18,72 % en el último año en el ámbito nacional.

El descenso más elevado, debido a la subida del 27,9% del SMI, se ha producido en Aragón, donde ha descendido la brecha salarial un 3,5%, seguido de Extremadura cuyo descenso ha supuesto un 2,6%.

Asturias sigue encabezando las brechas salariales de las Comunidades Autónomas, con una brecha del 23,76%, una diferencia de 6.640,08 de los hombres en relación a las mujeres. Canarias se sitúa en el otro extremo, con salarios bajos para ambos sexos, la brecha salarial del 9,85 % la más baja de todas las Comunidades Autónomas.

En Euskadi sigue existiendo una diferencia salarial entre hombres y mujeres de 5.914,20 y la brecha salarial se sitúa en el 17,90%, descendiendo con respecto al año anterior que era de 19,46%.

Salarios desagregados por sexo y por Comunidad Autónoma 2020

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha
Total Nacional	25.165,51	22.467,48	27.642,52	5.175,04	18,72
Andalucía	22.323,85	19.517,52	24.785,82	5.268,30	21,26
Aragón	24.113,57	21.365,11	26.505,70	5.140,59	19,39
Asturias, Principado de	24.527,96	21.308,01	27.948,09	6.640,08	23,76
Balears, Illes	23.881,42	21.998,23	25.699,53	3.701,30	14,40
Canarias	21.631,17	20.461,63	22.697,51	2.235,88	9,85
Cantabria	23.495,12	20.996,83	25.804,13	4.807,30	18,63
Castilla y León	22.948,76	20.314,96	25.549,98	5.235,02	20,49
Castilla - La Mancha	22.575,01	20.761,55	24.029,31	3.267,76	13,60
Cataluña	27.100,11	24.096,69	30.003,62	5.906,93	19,69
Comunitat Valenciana	22.856,70	20.165,73	25.239,04	5.073,31	20,10
Extremadura	20.479,30	18.791,05	22.071,78	3.280,73	14,86
Galicia	22.834,66	20.446,53	25.276,16	4.829,63	19,11
Madrid, Comunidad de	28.829,06	25.900,29	31.495,31	5.595,02	17,76
Murcia, Región de	22.919,62	20.007,14	25.227,26	5.220,12	20,69
Navarra, Comunidad Foral de	27.995,96	24.047,13	31.317,91	7.270,78	23,22
País Vasco	30.224,16	27.125,90	33.040,10	5.914,20	17,90
La Rioja	23.292,63	20.959,44	25.664,88	4.705,44	18,33

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Las comunidades autónomas con los **salarios medios anuales para ambos sexos más altos** son **País Vasco** (30.224,16 euros por trabajador), **Comunidad de Madrid** (28.829,06) y Comunidad Foral de **Navarra** (27.995,96) y **Cataluña** (27.100,11). En el lado opuesto, **los salarios más bajos** se percibieron en **Extremadura** (20.479,30), **Canarias** (21.631,17) y **Andalucía** (22.323,85) tuvieron los más bajos.



Evolución de la brecha salarial en las Comunidades Autónomas 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Variación 2019-2020	Variación 2014-2020
Total Nacional	23,25	22,86	22,35	21,92	21,42	19,5	18,72	-0,78	-4,53
Andalucía	25,34	24,21	24,35	24,36	24,44	20,94	21,26	+0,32	-4,08
Aragón	25,3	25,85	25,9	23,96	24,65	22,89	19,39	-3,5	-5,91
Asturias, Principado de	27,33	28,62	29,37	30,24	29,26	25,22	23,76	-1,46	-3,57
Balears, Illes	20,03	16,63	15,39	13,05	13,72	13,18	14,4	+1,22	-5,63
Canarias	11,82	14,33	13,89	11,15	14,7	11,51	9,85	-1,66	-1,97
Cantabria	28,42	28,92	27,74	24,7	22,56	20,14	18,63	-1,51	-9,79
Castilla y León	22,8	23,25	23,66	24,15	22,89	21,29	20,49	-0,8	-2,31
Castilla - La Mancha	20,08	20,5	20,36	20,87	20,33	15,13	13,6	-1,53	-6,48
Cataluña	25,95	23,87	23,44	23,03	22,17	20,64	19,69	-0,95	-6,26
Comunitat Valenciana	25,42	25,54	22,48	22,39	21,61	21,16	20,1	-1,06	-5,32
Extremadura	16,4	20,67	19,46	17,9	17,54	17,46	14,86	-2,6	-1,54
Galicia	20,92	21,98	23,05	22,56	21,28	19,25	19,11	-0,14	-1,81
Madrid, Comunidad de	21,55	19,94	19,72	19,66	19,76	18,53	17,76	-0,77	-3,79
Murcia, Región de	25,27	26,22	24,7	24,83	21,43	20	20,69	+0,69	-4,58
Navarra, Comunidad Foral de	29,65	28,42	28,02	26,27	23,18	22,37	23,22	+0,85	-6,43
País Vasco	23,95	24,29	24,43	23,57	22,56	19,46	17,9	-1,56	-6,05
Rioja, La	23,59	23,52	22,74	22,03	22,75	19,59	18,33	-1,26	-5,26
Subida del SMI respecto del año anterior	0	0,5	1,0	8,0	4,0	22,3	5,6		
Subida total del SMI desde el año 2014 al 2020									41,4
Subida salarial desde 2019								27,9	



9. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD

LA PRESENCIA DE TRABAJADORES HOMBRES CONTINÚA SIENDO MAYORITARIA EN LOS PERMISOS RETRIBUIDOS, MIENTRAS QUE EN LOS NO RETRIBUIDOS SON MAYORITARIAMENTE LAS MUJERES QUIENES LO SOLICITAN. LA CORRESPONSABILIDAD EN EL EJERCICIO DEL PERMISO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO MEJORA.

Los datos desde el año 2019 ponen de manifiesto que **posiblemente para los hombres trabajadores, al tener mayores tasas de empleo y ocupación, sea más fácil poder cumplir los requisitos para acceder a la prestación de la Seguridad Social** y que cuando no ven mermados sus ingresos y tienen garantías de no perder el puesto de trabajo, es cuando solicitan los permisos de cuidados, pero la diferencia entre el primer progenitor (normalmente mujeres) y el 2º progenitor (generalmente hombres), en este periodo desde 2019 a 2022 se ha acortado.

En el ámbito de Comunidad Autónoma, se repite el mismo modelo, las prestaciones reconocidas a favor del 2º progenitor, normalmente el padre, son mayores que las prestaciones reconocidas para el primer progenitor, habitualmente la madre.

Cuadro resumen prestaciones por nacimiento y cuidado del menor por CC AA 2022

Comunidades Autónomas	Total prestaciones	1º progenitor	2º progenitor	Diferencia a favor 2º progenitor	% 1º progenitor sobre total prestaciones
Andalucía	86.106	41.152	44.954	3.802	47,79
Aragón	13.427	6.141	7.286	1.145	45,74
Asturias	6.768	3.259	3.509	250	48,15
Baleares	12.534	5.958	6.576	618	47,53
Canarias	16.310	7.874	8.436	562	48,28
Cantabria	4.692	2.246	2.446	200	47,87
Castilla y León	19.664	9.339	10.325	986	47,49
Castilla-La Mancha	20.476	9.038	11.438	2.400	44,14
Cataluña	84.287	39.199	45.088	5.889	46,51
Extremadura	10.311	4.978	5.333	355	48,28
Galicia	21.518	10.634	10.884	250	49,42
Madrid	78.134	38.577	39.557	980	49,37
Murcia	18.225	7.881	10.344	2.463	43,24
Navarra	6.915	3.191	3.724	533	46,15
La Rioja	3.224	1.481	1.743	262	45,94
Com. Valenciana	48.372	22.454	25.918	3.464	46,42
País Vasco	21.284	10.275	11.009	734	48,28
Ceuta	596	267	329	62	44,80
Melilla	877	415	462	47	47,32
Total	473.720	224.359	249.361	25.002	47,36

Fuente: elaboración propia a partir de datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.



En la anterior tabla vemos que, en ninguna Comunidad Autónoma, el primer progenitor alcanza el 50% del total de prestaciones por nacimiento y cuidado del menor.

EN LAS EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE MENORES Y OTROS FAMILIARES SIGUEN SIENDO ABRUMADORAMENTE MAYORÍA LAS MUJERES.

Por Comunidades Autónomas, en el año 2022 también son las mujeres las que mayoritariamente hacen uso de las excedencias. En todas las Comunidades el porcentaje de mujeres está situado en un 70%, siendo Murcia el porcentaje más elevado con un 73,45% y el más bajo Canarias con 61,37%. Los hombres representan un 30% del total de excedencias solicitadas en cada Comunidad Autónoma.

En Euskadi, el 70,92% de las personas en excedencia por cuidado son mujeres.

Excedencias por cuidado de familiares por CCAA 2022				
Comunidades Autónomas	Mujeres	Hombres	Total	% de mujeres
Andalucía	3.677	1.602	5.279	69,65
Aragón	1.351	543	1.894	71,33
Asturias	438	159	597	73,37
Baleares	872	439	1.311	66,51
Canarias	502	316	818	61,37
Cantabria	237	118	355	66,76
Castilla y León	1.799	765	2.564	70,16
Castilla-La Mancha	1.238	567	1.805	68,59
Cataluña	5.176	2.146	7.322	70,69
C. Valenciana	3.365	1.501	4.866	69,15
Extremadura	416	154	570	72,98
Galicia	827	385	1.212	68,23
C. Madrid	6.953	2.869	9.822	70,79
Murcia	1.400	506	1.906	73,45
Navarra	1.302	556	1.858	70,08
País Vasco	3.370	1.382	4.752	70,92
La Rioja	321	140	461	69,63
Ceuta	24	5	29	82,76
Melilla	22	12	34	64,71
Total	33.290	14.165	47.455	70,00

Fuente: elaboración propia a partir de datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones



10. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Todas las trabajadoras son susceptibles de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo, pero las más expuestas son las mujeres con peores condiciones laborales. Factores de riesgo como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento son determinantes cuando se analizan los perfiles de las víctimas.

Según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, **el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.**

Aunque este tipo de comportamientos son de especial gravedad, su denuncia continúa siendo baja, por diversos motivos como el miedo a perder el puesto de trabajo, el juicio del entorno o el sentimiento de culpa. La gran mayoría de mujeres que han sufrido alguna de estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo no solicitó ningún tipo de baja. La existencia de protocolo, aunque es muy importante, no representa una garantía para las mujeres en numerosas ocasiones. Desde UGT-Euskadi **consideramos imprescindible trabajar en las causas estructurales de la violencia de género, en la educación y en la sensibilización.**

Órdenes de Protección y medidas de protección y seguridad de las víctimas de Arts. 544 ter y 544 bis por CCAA

CCAA	Incoadas	Inadmitidas	%	Resueltas adoptadas	%	Resueltas denegadas	%
Andalucía	8.123	31	0%	6.579	81%	1.513	19%
Aragón	867	3	0%	749	86%	115	13%
Asturias	641	2	0%	489	76%	150	23%
Baleares	897	0	0%	677	75%	220	25%
Canarias	1.876	26	1%	1448	77%	402	21%
Cantabria	364	0	0%	234	64%	130	36%
Castilla y León	1.556	0	0%	1177	76%	379	24%
Castilla La Mancha	1574	0	0%	1205	77%	369	23%
Cataluña	5.112	5	0%	2.474	48%	2.633	52%
C. Valenciana	5.198	42	1%	4.400	85%	756	15%
Extremadura	825	2	0%	615	75%	208	25%
Galicia	1.784	10	1%	1176	66%	598	34%
Madrid	5.482	2	0%	2.812	51%	2.668	49%
Murcia	1.516	3	0%	1.256	83%	257	17%
Navarra	355	0	0%	252	71%	103	29%
País Vasco	790	0	0%	445	56%	345	44%
La Rioja	310	7	2%	266	86%	37	12%
España	37.270	133	0%	26.254	70%	10.883	29%

Fuente: Datos del Informe Anual sobre Violencia de Género 2021 del Consejo General del Poder Judicial



11. LA BRECHA EN LA RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS

La brecha de género se percibe entre las personas receptoras de RGI en nuestra comunidad autónoma, también en las que se conceden como complemento al trabajo y en las que complementan a las pensiones.

Son más mujeres que hombres quienes perciben la RGI, lo que nos muestra que hay más mujeres en situación de vulnerabilidad.

PERSONAS PERCEPTORAS RGI

	enero 2019	enero 2020	enero 2021	enero 2022	Enero 2023
HOMBRES	23.142 42,20%	21.739 41,53%	22.843 41,67%	22.324 42,30%	21.401 (43,29%)
MUJERES	31.708 57,80%	30.604 58,47%	31.973 58,33%	30.402 57,70%	28.038 (56,71%)
TOTAL PERSONAS	54.850	52.343	54.816	52.726	49.442

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide

MUJERES PERCEPTORAS RGI POR EDAD

Menos de 30 años	2.280
Entre 30 y 44 años	8.432
Más de 44 años	17.326 (61,7%)
TOTAL	28.038

GASTO MENSUAL RGI

TOTAL GASTO MENSUAL	HOMBRES	MUJERES
34.793.585	15.336.308 (44,08%)	19.456.955 (55,92%)

PERSONAS PERCEPTORAS RGI COMPLEMENTOS TRABAJO

	enero 2019	enero 2020	enero 2021	enero 2022	enero 2023
HOMBRES	3.638 33,01%	3.319 31,8%	3.153 31,7%	2.706 35,53%	2.552 32,90%
MUJERES	7.382 66,99%	7.110 68,17%	6.780 68,26%	5.611 67,47%	5.204 67,10%
TOTAL PERSONAS	11.020	10.429	9.933	8.317	7.756

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide



PENSIONISTAS CON COMPLEMENTO

	enero 2019	enero 2020	enero 2021	enero 2022	enero 2023
HOMBRES	4.974	4.954	4.878	4.939	4.928
	34,90%	36,90%	37,7%	38,19%	38,71%
MUJERES	9.263	8.471	8.049	7.994	7.802
	65,10%	63,1%	62,26%	61,81%	61,2%
TOTAL PERSONAS	14.237	13.425	12.927	12.933	12.730

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide

	2021	2022	2023
Total familias monoparentales que cobran RGI	9.285	8.419	7.169
Encabezadas por una mujer	8.821	7.985	6.769
	(95%)	(94,80%)	(94,4%)

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide



12. LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES VASCAS. DATOS A ENERO DE 2023

El **73,3%** de las pensiones que cobran las mujeres vascas están por debajo de 1.000 euros y en el caso de los hombres sólo el **26,6%**.

Las pensiones más altas, de más de 3.000 euros, sólo las cobran **8.370 mujeres**, el **19,75 %** del total de personas que las perciben.

Estos datos constatan que la brecha salarial se da también una vez que se termina la carrera profesional. El tener menos salario durante toda la vida laboral hace que también las mujeres cobren menos en sus prestaciones y pensiones.

CUANTÍASEGÚN SEXO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA (enero 2023)

CUANTÍA	HOMBRES	MUJERES	Total
Hasta 1.000 €	57.708 (26,6%)	159.170 (73,3%)	216.878 (73,39%)
Más de 3.000 euros	34.011 (80,25%)	8.370 (19,75%)	95.983 (35,3%)
TOTAL PENSIONES	273.408	297.835	571.321

Fuente: Estadísticas de Pensiones, INSS, elaboración propia

Tres de cada 4 pensionistas que cobran menos de 1.000 euros son mujeres.

La proporción de hombres/mujeres entre las pensiones de menos de 1.000 euros y las de más de 3.000 euros se invierten, siendo las mujeres las más numerosas en las pensiones más bajas.



BRECHA DE GÉNERO POR TIPO DE PENSIÓN

	HOMBRES	MUJERES	PORCENTAJE
PENSIÓN MEDIA	1.437,36	964,15	33%
PENSIÓN DE JUBILACIÓN	1.571,33	1.068,13	32%
2022	HOMBRES	MUJERES	PORCENTAJE
PENSIÓN MEDIA DE LAS ALTAS	1.682,96	1.259,72	25%

Dos de cada 3 mujeres, están por debajo de los 1.200 euros. Entre 1.000 y 1.200 euros son 21.274 mujeres.

PENSIONES DE VIUDEDAD PERCIBIDAS POR MUJERES ENERO 2023		TOTAL
		124.662
Menos de 1.000 euros	49,01%	61.101
De 1.000,01 a 1.500 euros	33,92%	42.292
Más de 2.000	17%	21.262

Del total de pensiones percibidas por mujeres, 124.662 (41,86%) son de VIUDEDAD.

El 82,94% (103.393) de las pensiones de viudedad son de menos de 1.500 euros.



13. PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. EN EUSKADI HAY REGISTRADOS 657 PLANES DE IGUALDAD.

EMPRESAS CON MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS EN LA CAPV

PERSONAS TRABAJADORAS	DE 50 A 99	De 100 A 199	DE 200 A 249	DE 250 A 999	DE 1.000 A 4.999	DE 5.000 O MÁS	TOTAL EMPRESAS +50 TRAB.
2022	711	366	86	204	42	6	1.415
2023	743	351	85	189	47	6	1.421

Fuente: INE

Planes de Igualdad en Euskadi		2022	2023
ÁLAVA	Acordado	39	107
	No acordado	3	5
	TOTAL	42	112
BIZKAIA	Acordado	107	244
	No acordado	7	14
	TOTAL	114	258
GIPUZKOA	Acordado	107	209
	No acordado	5	18
	TOTAL	112	227
ÁMBITO TODA LA CAPV	Acordado	22	59
	No acordado	0	1
	TOTAL	22	60
TOTAL EUSKADI	(Acordado y No acordado)	290	657

Datos recogidos de REGCON

En este último año, con la obligación, desde marzo del 22, de tener Plan de Igualdad para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, ha habido un aumento considerable de empresas que han registrado sus Planes de Igualdad, siendo tan solo 38 los Planes que no se han acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Mientras que el año pasado nos encontrábamos con 1.415 empresas de más de 50 personas trabajadoras, sólo se habían registrado 290 Planes. Este año son 1.421 las empresas de más de 50 personas trabajadoras y, por tanto, obligadas por ley y hay registrados 657 Planes.

Hemos de tener en cuenta que dentro de esa cifra de 657 se encuentran empresas que no están obligadas a llevar a cabo un Plan de Igualdad porque cuentan con menos de 50 personas en sus plantillas.

Podemos concluir que aún más de la mitad de las empresas obligadas a negociar Planes de Igualdad no lo han hecho.



CONCLUSIONES

La reforma laboral y el aumento del SMI, entre otras medidas, buena parte de ellas fruto del Dialogo Social, están contribuyendo a luchar contra la desigualdad de género en el mundo laboral de nuestro país.

En 2022, mejoran algunos de los indicadores de las brechas de género en el empleo, aunque **las diferencias entre mujeres y hombres siguen siendo muy elevadas** y **aún nos queda mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad real y efectiva**.

- Euskadi se encuentra entre las CCAA en las que más ha aumentado la **brecha en la tasa de actividad**, ya que en 2021 se situaba en 7,64% y en 2022 en 9,36%, aumentando dicha brecha en 1,72 puntos.
- En relación a **las tasas de empleo por comunidades autónomas**, solo siete de ellas presentan una tasa de empleo de mujeres superior a la tasa media de empleo femenino nacional (45,89%), siendo Baleares con un 52,14%, Madrid con un 51,54%, y Cataluña con un 50,85%, las que presentan una tasa de empleo femenino más alta, seguidas de La Rioja (49,48%), Navarra (49,06%), Aragón con un 48,03% y **Euskadi (47,42%)**.
- Este dato, en principio, puede parecer positivo, pero la realidad es que **hay menos mujeres que hombres afectados por ERTES porque las tasas de actividad y empleo de las mismas son inferiores a la de los hombres**, por lo que estos datos vuelven a poner en evidencia las brechas de género que sufren las mujeres en el mercado de trabajo.
- Respeto a los datos referidos al **teletrabajo**, en Euskadi encontramos **la mayor diferencia entre hombres y mujeres** al ver el dato de mujeres y hombres que **no trabajan a distancia ningún día**, dato alto tanto para hombres como para mujeres, hombres son 431.275 y mujeres 393.975. **Entre las personas que teletrabajan ocasionalmente o más de la mitad de los días los datos son parecidos para hombres y mujeres** aunque algo más bajos estos últimos.
- En todas las Comunidades, **las mujeres con empleo a tiempo parcial superan a los hombres y son mayoría**. En Euskadi baja el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial hasta un 73,80% en el 2022.
- La brecha de género en la tasa de paro desciende respecto de 2021** en casi todas las CCAA, salvo en siete Comunidades: Ceuta, Melilla, Aragón, Cantabria, Canarias, Madrid y Euskadi (0,37 en 2021 y 0,39 en 2022). En 2022, oscila entre **0,39 puntos de Euskadi** y 10,60 puntos de Melilla, por lo que vemos que aquí hay



muy poco diferencia, en cuanto al género, en las personas que están en desempleo.

- Respecto a **retribuciones**, en **Euskadi** sigue existiendo una **diferencia salarial entre hombres y mujeres de 5.914,20 y un 17,90% de brecha salarial, descendiendo con respecto al año anterior que era de 19,46%**. Nuestra comunidad tiene los salarios medios anuales más altos para ambos.
- La brecha de género se percibe entre las personas perceptoras de la Renta de Garantía de Ingresos** en nuestra comunidad autónoma, también en las que se conceden como complemento al trabajo y en las que complementan a las pensiones. Son más mujeres que hombres quienes perciben la RGI, lo que nos muestra que hay más mujeres en situación de vulnerabilidad, que tienen que complementar sus ingresos.
- La brecha en las retribuciones se alarga y la podemos seguir encontrando al cobrar prestaciones y pensiones.** El 73,3% de las pensiones que cobran las mujeres vascas están por debajo de 1.000 euros y en el caso de los hombres sólo el 26,6%. Las pensiones más altas, de más de 3.000 euros, sólo las cobran 8.370 mujeres, el 19,75 % del total de personas que las perciben.

Estos datos constatan que la brecha salarial se da también una vez que se termina la carrera profesional. El tener menos salario durante toda la vida laboral hace que también las mujeres cobren menos en sus prestaciones y pensiones.

- Planes de Igualdad en Euskadi.** Desde marzo del año pasado ha habido un **aumento considerable de empresas que han registrado sus Planes de Igualdad.** Mientras que el año pasado nos encontrábamos con 1.415 empresas de más de 50 personas trabajadoras, sólo se habían registrado 290 Planes. Este año son 1.421 las empresas de más de 50 personas trabajadoras y, por tanto, obligadas por ley y hay **registrados 657 Planes. Aún más de la mitad de las empresas obligadas a negociar Planes de Igualdad no lo han hecho.**



REIVINDICACIONES DE UGT EN EUSKADI

- Impulsar la **negociación colectiva de medidas y planes de igualdad**, exigiendo que dicha negociación se adapte a la nueva normativa reglamentaria de planes de igualdad e igualdad retributiva, y dotar de los **recursos públicos necesarios** que contribuyan al cumplimiento de este objetivo.
- Reivindicamos **políticas de empleo que impulsen la incorporación de las mujeres al trabajo y su permanencia**, en condiciones de calidad, con contratos a tiempo completo y de duración indefinida y en las mismas condiciones que los hombres, para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Seguir **combatiendo la violencia machista** desde los centros de trabajo, adoptando **protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**, incluyendo el acoso sexual y sexista cibernético.
- Adoptar **medidas y políticas públicas para el incremento del empleo de calidad y la eliminación de la precariedad laboral femenina y la segregación ocupacional**.
- Adoptar **medidas de acción positiva** dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo y en la protección social.
- Incrementar los niveles de protección social en relación con las tareas de cuidados y **eliminar las discriminaciones y desigualdades de género que aún persisten en nuestro sistema de protección social**.
- Adoptar **políticas con perspectiva de género en todos los ámbitos y especialmente en materia de cuidados**. Dignificar el sector de cuidados, acometer la plena equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar y adoptar políticas de corresponsabilidad efectiva.
- Acelerar el **proceso de ratificación** del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar y el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- **Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción** de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- **Cambios en la cultura empresarial en aras de conseguir una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral**.
- **Invertir en educación en igualdad** para lograr una cultura libre de estereotipos de género y de violencias machistas, a través de una educación transformadora e



igualitaria desde edades tempranas. Que se eduque en la corresponsabilidad, la equidad, la autonomía y la libertad. Que se garanticen unas condiciones de trabajo y empleo decentes para todo el profesorado y personas trabajadoras del ámbito educativo, siendo este sector uno de los más feminizados.

En definitiva, hay que continuar luchando por la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral porque la igualdad es un derecho fundamental y se trata de una cuestión de justicia social



UGT-REN ALDARRIKAPENAK EUSKADIN

- ✚ Berdintasun neurrien eta planen negoziazio kolektiboa bultzatzea, negoziazio hori berdintasuneko planen eta ordainsari-berdintasunaren erregelamenduzko araudi berrira egokitzeko exijituz, eta helburu hori betetzen lagunduko duten beharrezko baliabide publikoez hornitzea.
- ✚ Enplegu-politikak aldarrikatzen ditugu, emakumeak lanean hastea eta lanean jarraitzea bultzatzeko, kalitatezko baldintzetan, lanaldi osoko eta iraupen mugagabeko kontratuekin eta gizonen baldintza beretan, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortu ahal izateko.
- ✚ Lantokietan indarkeria matxistari aurre egiten jarraitzea, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko protokoloak hartuz, sexu-jazarpenera eta jazarpen sexista zibernetikoa barne.
- ✚ Neurri eta politika publikoak hartzea kalitatezko enplegua areagotzeko eta emakumeen lan-prekarietatea eta lanbide-segregazioa ezabatzeko.
- ✚ Ekintza positiboko neurriak hartzea, diskriminazioa eta desberdintasuna enpleguan eta gizarte-babesean.
- ✚ Gizarte-babeseko mailak handitzea zaintza-lanei dagokienez, eta gure gizarte-babeseko sisteman oraindik ere jarraitzen duten genero-diskriminazioak eta desberdintasunak ezabatzea.
- ✚ Genero-ikuspegia duten politikak egitea eremu guztietan eta, bereziki, zainketen arloan. Zaintza-sektorea duintzea, etxeko langileen eskubideak erabat parekatzea eta erantzunkidetasun eraginkorreko politikak hartzea.
- ✚ Lan Agintaritzaren zaintza, kontrol eta zehapen tresnak eta baliabideak indartzea eta bermatzea, lan-eremuan berdintasun-printzipioa benetan bete dadin.
- ✚ Aldaketak enpresa-kulturan, lan-eremuan benetako berdintasun eraginkorra lortzeko.
- ✚ Berdintasunean oinarritutako hezkuntzan inbertitzea, genero-estereotipoetatik eta indarkeria matxistetatik libre dagoen kultura lortzeko, txikitatik hezkuntza eraldatzaile eta berdintasunezkoaren bidez. Erantzunkidetasunean, ekitatean, autonomian eta askatasunean hezi dadila. Hezkuntza-eremuko irakasle eta langile guztientzako lan eta enplegu-baldintza egokiak bermatzea, sektore hori feminizatuenetako bat izanik.



UNIDAS GANAMOS TODAS / ELKARREKIN DENOK IRABAZTEN DUGU

SECRETARIA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y DIVERSIDAD UGT-EUSKADI

Azken batean, lanean emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorraren alde borrokatzen jarraitu behar da, berdintasuna oinarrizko eskubidea delako eta justizia soziala delako